



## MINISTERIO DEL TRABAJO

Pereira, 21 de diciembre de 2022

Señor  
QUERUBIN TORO VARELA  
Trabajador de la empresa LAZOS S.A.  
Barrio San Francisco – El Socorro Pueblo Viejo – Tienda La Piata  
Teléfono: 3127759116  
Toro - Valle del Cauca

Al responder por favor citar este número de radicado

No. Radicado:	08SE2022716600100005480
Fecha:	2022-12-21 07:57:49 am
Remitente: Sede:	D. T. RISARALDA
Depen:	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	QUERUBIN TORO VARELA



08SE2022716600100005480



ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en Página Electrónica o en lugar de acceso al Público la Resolución 00750 del día 05 de diciembre de 2022. Por medio de la cual se resuelve sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad.  
Radicado: 11EE2021716600100000004835

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado Señor TORO,

Comendidamente, me permito **NOTIFICAR** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Procede entonces el despacho a hacer la notificación del contenido de la Resolución N° **00750 del día 5 de diciembre de 2022**. Por medio de la cual se decide sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad de la empresa: **LAZOS S.A.**, proferido por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial, contentivo de tres (03) folios por ambas caras, se le advierte que la notificación estará fijada en secretaría del despacho y en la **Página Web del Ministerio de Trabajo** desde el día **21 de diciembre de 2022** hasta el día **27 de diciembre de 2022**, se le informa que se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad y contra el presente acto administrativo proceden los Recursos de **Reposición** ante este despacho y el de **Apelación** ante el Director Territorial de Risaralda, los cuales deberán interponerse dentro los **diez (10) días** siguientes a ella o a la desfijación de la notificación por aviso al vencimiento del término de la publicación, los cuales pueden ser presentados a través de la cuenta de correo electrónico: [dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co), o de manera presencial en la calle 19 N° 9 – 75 Piso 4 ala A Ventanilla Única en el horario de 7:00 am hasta las 12:30 M, de lunes a viernes, en la ciudad de Pereira – Risaralda.

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfono PBX  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Calle 19 N° 9 – 75, Piso 4  
Palacio Nacional, Pereira  
Risaralda. Para Consultas o  
Tramites de lunes a viernes de  
7:00 am a 12:30 m.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)  
Correo Institucional Pereira  
Risaralda:  
[dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol

f @MintrabajoColombia

🐦 @MintrabajoCol



## MINISTERIO DEL TRABAJO

Se envía por correo certificado por la empresa 4-72, la cual es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo de conformidad con el artículo 76 del CPACA y del artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 de la cual se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra, según lo certificado por la empresa 4-72, la cual es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo.

La notificación se hace a la cuenta de correo:, la cual fue la cuenta suministrada por usted en documento de autorización.

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72 dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada y con ella se garantizan el debido proceso y el derecho de defensa

Atentamente,

ALBA LUCIA MORALES  
Auxiliar Administrativo

Anexos: tres (03) folios Resolución 00750 del día 05 de diciembre de 2022

Transcriptor: Alba Lucia M.  
Elaboró : Alba Lucia M.

Ruta Electrónica [https://mintrabajo.gov.co/sharepoint.com/personal/almoralesa\\_mintrabajo.gov.co/Documents/ESCRITORIO/OFICIO NOTIFICACION ELECTRONICA PAGINA WEB RES. 00750 QUERUBIN TORO VARELA - LAZOS S.A. 666z](https://mintrabajo.gov.co/sharepoint.com/personal/almoralesa_mintrabajo.gov.co/Documents/ESCRITORIO/OFICIO NOTIFICACION ELECTRONICA PAGINA WEB RES. 00750 QUERUBIN TORO VARELA - LAZOS S.A. 666z)

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
**Calle 19 N° 9 – 75, Piso 4**  
**Palacio Nacional, Pereira**  
**Risaralda. Para Consultas o**  
**Tramites de lunes a viernes de**  
**7:00 am a 12:30 m.**

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)  
**Correo Institucional Pereira**  
**Risaralda:**  
[dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co)

@mintrabajocol

@MintrabajoColombia

@MintrabajoCol



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Dirección Territorial de Risaralda  
**Resolución Número 00750 de 2022**  
(05 de diciembre de 2022)

**“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”**

**LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Resolución 1043 de 2022 artículo 1, numeral 9, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 1437 de 2011 y Procedimiento Administrativo General y Anexo Técnico Código IVC-PD-05-AN-01, Versión 6.0 de Julio 1 de 2022 - "Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad", y acorde con los siguientes

**I. HECHOS**

Se decide en el presente proveído sobre la solicitud de terminación del vínculo laboral por justa causa del señor Querubín Toro Varela con radicado No. 11EE2022716600100004835 del 26 de septiembre de 2022, presentada por la doctora **Johana López Amariles** identificada con cédula de ciudadanía No. 42.139.657 y T.P. 197.610 del C.S.J. en calidad de apoderada de la empresa LAZOS de conformidad con el poder especial otorgado por el señor Eduardo Alfonso Vallejo Ramírez en calidad de representante legal de la empresa **LAZOS S.A.** identificada con Nit 800083176-5, ubicada en la Carrera 8 No. 23-09 OFICINA 11-05 de Pereira (Risaralda), correos electrónicos: [jlopezamariles@outlook.com](mailto:jlopezamariles@outlook.com).

La solicitud en mención fue presentada respecto del trabajador **QUERUBIN TORO VARELA**, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 6.482.681, con domicilio en el corregimiento de caimalito casa N° 459 de la ciudad de Pereira (Risaralda), trabajador en estado de discapacidad, vinculado mediante contrato por obra o labor determinada en el cargo de ayudante de obra, invocando como fundamento de la solicitud, la causal señalada en el artículo 61 numeral 1, literal d) del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

*“En el numeral 1 literal D del Artículo 61 Del Código Sustantivo del Trabajo: TERMINACIÓN DEL CONTRATO*

- 1) *El Contrato de Trabajo Termina:*
- d) *Por terminación de la obra o labor contratada*

Adicionalmente, fundamenta la empresa empleadora, que el 30 de junio de 2022 se dio cumplimiento al objeto del contrato de obra N° 002 de 2021, dando por finalizada a satisfacción la construcción de bodega de insumos, parqueo hacienda canoas y obras complementarias registrada en acta final de obra.

Que mediante auto No. 01381 del 29 de septiembre de 2022 expedido por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la D.T. Risaralda se comisionó a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo en mención para adelantar la actuación administrativa pertinente y para el efecto, se avocó conocimiento de la solicitud mencionada a través de auto No. 01464 del 7 de octubre de 2022.

Que mediante comunicación con radicado No. 08SE2022716600100004576, la suscrita le corrió traslado al trabajador para que ejerciera el derecho de defensa y contradicción, documentación que fue devuelta por el correo 472 con la nota de devolución “No reside”<sup>1</sup>

129

**“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”**

Que dado lo precedente, la suscrita solicitó a la apoderada de la empresa a quien se le reconoció personería para actuar en el presente trámite administrativo, que le fuera entregado el traslado al trabajador, a fin de que ejerciera el derecho de defensa y contradicción, siendo recibido por el trabajador el 28 de octubre de 2022, sin que el mismo se pronunciara frente a la solicitud de terminación del contrato de trabajo, es decir, no ejerció su derecho de defensa<sup>2</sup>.

Que mediante comunicación con radicado de contingencia N° 08SE2022716600100900027 del 20 de octubre de 2022 se informó a la apoderada de la empresa LAZOS S.A. sobre el auto de avóquese y se solicitaron documentos e información necesaria para decidir sobre la solicitud de terminación del contrato de trabajo del señor Querubín Toro Varela<sup>3</sup>.

Que con radicado de contingencia N° 11EE2022716600100900062 del 27 de octubre de 2022, la empresa LAZOS S.A. aportó a este despacho los documentos e información solicitada<sup>4</sup>.

Que el 21 de noviembre de 2022 con radicado N°11EE2022716600100005675, la apoderada de la empresa LAZOS S.A. remitió documentos adicionales relacionados con el trabajador Querubín Toro Varela<sup>5</sup>, tales como: **Certificado médico de aptitud laboral de fecha 25 de octubre de 2022**<sup>6</sup>, en el que se lee:

*“Diagnósticos/Observaciones:*

*Apto para realizar las funciones del cargo sin limitaciones de horarios, tareas o actividades se hace énfasis en sistemas osteomuscular, cardiovascular, y neurológico, sin evidencia de alteraciones que impidan su desempeño laboral de acuerdo con el cargo”*

Que igualmente la apoderada de la empresa LAZOS S.A. remitió oficio N° CE202262005229 EXP 1620071350 del 10 de noviembre de 2022 de la ARL SURA con LEVANTAMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES PARA EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL, de acuerdo con la evaluación médica del equipo médico tratante del señor QUERUBÍN TORO VARELA<sup>7</sup>.

En virtud de lo anterior, se exponen las siguientes

## II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo laboral a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando el trabajador se encuentre en condición de discapacidad o limitación.

Lo anterior, considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuentan con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, vale la pena indicar que a través de Sentencia T-041 de 2019 la Corte Constitucional estableció con claridad, **quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: "[. . .] un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida o dificulte' sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo**

<sup>2</sup> Folio 123

<sup>3</sup> Folios 87 al 90

<sup>4</sup> Folios 94 al 122

<sup>5</sup> Folios 124 y 125

<sup>6</sup> Folio 126

<sup>7</sup> Folios 127 y 128

**“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”**

hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada [..].' (Negrillas y subrayado fuera del texto)

Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación.

La norma no prohíbe despedir a un trabajador discapacitado. **Lo que la ley prohíbe es despedirlo por razón de su limitación**, cuando existe justa causa o una causal objetiva, se puede despedir, pero con autorización del Ministerio de trabajo, a través de sus inspectores.

En la interpretación de la sala laboral de la Corte suprema de justicia acoge en la sentencia de 53394 primero de abril de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

«Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera».

“Podría pensarse que la protección reforzada derivada de un estado de incapacidad, invalidez o debilidad manifiesta no es aplicable a modalidades de vinculación laboral como el contrato a término fijo o por labor u obra contratada, en los cuales, una vez se cumpla el término del contrato o de la obra, se entenderá que finaliza la relación laboral.

Sin embargo, la Corte Constitucional, por medio de la sentencia T-765 de 2015, manifestó que “(...) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminados cuando:

- (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador;
- (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones; y (iii) se trate de una persona en situación de debilidad”.

El alcance de la protección reforzada aquí comentada trasciende pues las fronteras del contrato a término indefinido, consolidándose como un mecanismo muy efectivo para brindar garantías a aquellos trabajadores que sean despedidos sin autorización del Ministerio del Trabajo y presenten una limitación física, sensorial o psíquica, a pesar de que el término del contrato hubiere expirado, como quiera que el criterio para la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo es que persistan las causas que dieron origen al contrato.

Visto lo anterior, se debe concluir que un empleador no puede despedir a un trabajador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo, sin importar la modalidad contractual a través de la cual fue vinculado, so pena de que se declare la ineficacia del despido, se ordene el reintegro del empleado y se decrete el pago de una indemnización igual a 180 días de salario”.

En el presente caso, de acuerdo con los documentos aportados, el trabajador se accidentó el 25 de febrero de 2022, estuvo incapacitado y reintegrado posteriormente con restricciones médicas, las cuales el empleador respetó cabalmente haciendo reconversión de obra, es decir, creó un puesto de trabajo para el trabajador Querubín Toro, toda vez que el mismo no podía ejecutar las actividades propias del cargo para el cual fue contratado.

Es importante anotar que la empresa LAZOS celebró un contrato de trabajo con el señor Querubín Toro Varela por obra o labor determinada, para el cargo de ayudante de obra, cuyo objeto es: “Adecuación, mantenimiento y

**“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”**

reparaciones en conjunto de casa de caseros, casa principal y bodega de almacenamiento en el centro de trabajo canoas”<sup>8</sup>.

Igualmente, obra en el plenario contrato civil de obra N° 002-2021, cuyo objeto: “CONSTRUCCIÓN DE BODEGA DE INSUMOS, PARQUEO, HACIENDA CANOAS Y OBRAS COMPLEMENTARIAS”<sup>9</sup>, suscrito entre el representante legal de la empresa LAZOS y el contratista Jonnathan Gutiérrez Jurado.

De lo anterior se concluye, que es impajaritable el nexo que existe entre el contrato civil de obra y el contrato por obra o labor celebrado con el señor Querubín Toro, habida cuenta, que el objeto social de la empresa LAZOS es de naturaleza comercial, por lo que es innegable la relación existente entre los contratos de obra con el de obra o labor celebrado con el trabajador Toro Lazo.

Como quiera que la obra para la cual fue contratado el señor Querubín Toro finiquitó el 30 de junio de 2022, tal como lo demuestra el empleador con el acta final y recibo a satisfacción<sup>10</sup> de la obra de construcción de bodega, adecuación, mantenimiento y reparaciones de casa de caseros, sin embargo, el empleador le respetó al señor Toro Varela la estabilidad laboral debido al fuero que ostentaba este, motivo por el que solicitó autorización del Ministerio de Trabajo por terminación de la obra o labor.

Este despacho, a través de los documentos aportados con la solicitud verificó que la obra o labor para la cual fue contratado el señor Querubín Toro Varela terminó cuando se liquidó el contrato de obra N° 002 de 2021, cuya acta de liquidación obra como prueba<sup>11</sup>

Además de lo anterior, y a fin de tener claridad sobre el estado de salud del trabajador y tomar una decisión efectiva, el despacho solicitó a la empresa algunos documentos necesarios para tener certeza de la terminación del contrato, mismos que fueron aportados por la apoderada del empleador el 21 de noviembre de 2022, así:

- Certificado médico de aptitud laboral, en el mismo se lee que el trabajador es apto para el cargo sin limitaciones de horarios, tareas o actividades<sup>12</sup>
- Levantamiento de recomendaciones para el desempeño ocupacional<sup>13</sup>.

Una vez revisados los documentos que soportan la solicitud, la suscrita inspectora de trabajo verificó, la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y constató que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud del trabajador. También se tuvo en cuenta, que el trabajador fue dado de alta médica, el cual es apto para trabajar sin restricciones, ni recomendaciones, además, que el trabajador guardó silencio frente a su derecho de defensa y contradicción, por tanto, este despacho procederá a expedir la correspondiente autorización.

Que, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la terminación de vínculo laboral presentada por la doctora **JOHANA LÓPEZ AMARILES** identificada con cédula de ciudadanía No. 42.139.657 en calidad de Apoderada de la empresa **LAZOS S.A.** identificada con Nit 800083176-5 ubicada en la Carrera 8 No. 23-09 Oficina 1105 de Pereira (Risaralda) correos electrónico [jlopezamariles@outlook.com](mailto:jlopezamariles@outlook.com) respecto del trabajador **QUERUBIN TORO VARELA**, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 6.482.681 con domicilio en el corregimiento Caimalito, casa 459 de la ciudad de Pereira (Risaralda), de conformidad con lo anotado en la parte motiva de la presente resolución.

<sup>8</sup> Folios 7 a 10

<sup>9</sup> Folios 13 al 16

<sup>10</sup> Folio 18

<sup>11</sup> Folio 18

<sup>12</sup> Folio 126

<sup>13</sup> Folios 127 y 128

**“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”**

**ARTICULO SEGUNDO:** NOTIFICAR su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 67 y ss del C.P.A.CA.

**ARTICULO TERCERO:** Contra la presente resolución, proceden los recursos de Reposición ante el mismo funcionario que expidió el acto Administrativo y el de Apelación ante el Director Territorial de la Dirección Territorial Risaralda- Ministerio del Trabajo, recursos que deberán ser interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la presente Resolución, tal como lo disponen los Artículos 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**



**NIDIA ORTIZ CUELLAR**  
Inspectora de Trabajo Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó/Digitó: Nidia O  
Revisó y aprobó: Nidia O.

